



Función Pública

Concepto 119791 de 2013 Departamento Administrativo de la Función Pública

20136000119791

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20136000119791

Fecha: 31/07/2013 04:12:48 p.m.

Bogotá, D.C.,

REF. JORNADA LABORAL HORAS EXTRAS. Derecho al reconocimiento y pago de horas extras. Forma de liquidación. Derecho a compensatorios. Es viable que la Administración unilateralmente establezca la fecha en la cual se podrá disfrutar de las vacaciones? Rad. 20132060094232.

En atención a su oficio de la referencia remitido a este Departamento por el Ministerio del Trabajo, mediante el cual consulta respecto al derecho al reconocimiento y pago de horas extras, su forma de liquidación, el derecho a compensatorios y si es viable que la Administración unilateralmente establezca la fecha en la cual se podrá disfrutar de las vacaciones.

Al respecto, me permito informarle lo siguiente:

En primer lugar, es pertinente aclarar que la Jornada laboral de los empleos públicos se encuentra consagrada en el Decreto [1042](#) de 1978 al señalar que *"la asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente Decreto, corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro horas semanales"* y *"Dentro del límite máximo fijado en este artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras."*

Así las cosas, la asignación básica mensual que reciben los empleados es como contraprestación a una jornada laboral de 44 horas semanales, la cual es distribuida en el horario de trabajo que el Jefe de cada entidad establezca, para ser cumplida de lunes a sábado, pudiendo compensar la jornada de este último día con tiempo diario adicional en los restantes; deduciéndose, así, que el día domingo es de descanso, al igual que el sábado cuando el tiempo de labor de este día es incrementado a los demás.

-

De otra parte, el citado Decreto atribuye al Jefe del respectivo organismo o a quienes este delegue la facultad para autorizar descanso compensatorio o el pago de horas extras a los empleados que por razones especiales del servicio deban realizar necesariamente trabajos en horas distintas de la jornada ordinaria de labores. En consecuencia, las horas que un funcionario labore por fuera de la jornada habitual de su trabajo, deberán ser reconocidas por la administración, siempre que respondan a una necesidad de la administración.

Es de advertir que, el trabajo suplementario o de horas extras, esto es el adicional a la jornada ordinaria de trabajo se autorizará y remunerará teniendo en cuenta ciertos requisitos exigidos en el Decreto 1042 de 1978 y sus normas modificatorias, como son:

- Deben existir razones especiales del servicio.
- El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente, mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las actividades que hayan de desarrollarse.
- El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará por resolución motivada y se liquidará con los recargos respectivos.
- En ningún caso podrán pagarse más de 50 horas extras mensuales.

- Sólo se pueden autorizar el reconocimiento y pago de horas extras, siempre y cuando el empleado pertenezca al nivel técnico hasta el grado 09 o al nivel asistencial hasta el grado 19.

- En todo caso la autorización para laborar en horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal.

Ahora bien, el reconocimiento y pago de horas extras se realizará de conformidad a lo dispuesto en los artículos 34, 36 y 37 del citado Decreto en los siguientes términos:

- El trabajo extra nocturno es el que se ejecuta excepcionalmente entre las 6 p. m. y las 6 a. m., del día siguiente por funcionarios que de ordinario laboran en jornada diurna y se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento sobre la asignación básica mensual, teniendo en cuenta para su liquidación los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 de dicho Decreto (si el empleado los está percibiendo).

- La hora extra diurna tiene un recargo del 25% sobre la asignación básica mensual del empleo y para su liquidación se tiene en cuenta los incrementos de salario por antigüedad, de que tratan los artículos 49 y 97 del Decreto 1042 de 1978 (si el empleado los está percibiendo).

- La jornada ordinaria nocturna está comprendida entre las 6 p. m. y las 6 a. m. del día siguiente, y quienes deban trabajar en esta jornada tendrán derecho a recibir un recargo del treinta por ciento sobre el valor de la asignación mensual, y para liquidar dicho recargo se tendrán en cuenta los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto 1042 de 1978 (si el empleado los está percibiendo).

Según el artículo 34 *ibídem*, no cumplen jornada nocturna los funcionarios que después de las 6 p. m. completan su jornada diurna hasta con una hora de trabajo, o sea que ésta es la jornada diurna y en esta jornada las horas no se pagan con recargo alguno.

De otra parte, en cuanto al trabajo ordinario en días dominicales y festivos, el citado Decreto 1042 en su artículo 39 establece que: *“los empleados públicos que en razón de la naturaleza de su trabajo deban laborar habitual y permanentemente los días dominicales o festivos, tendrán derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo.”*

De tal forma que el trabajo habitual o permanente en los días dominicales o festivos, dará derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo valor no susceptible de ser compensado en tiempo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado en el mes completo.

El valor doble de la remuneración que corresponde al trabajo habitual en dominicales y festivos no incluye la remuneración ordinaria del empleo; este doble pago es independiente y adicional a la remuneración habitual del empleo, lo que conlleva efectivamente a un triple pago.

Por su parte, cuando el trabajo en días dominicales y festivos es ocasional, por razones especiales de servicio, según el artículo 40 del Decreto 1042 de 1978, se podrá autorizar dicho trabajo y se compensará con un día de descanso remunerado o con una retribución correspondiente en dinero, a elección del funcionario, caso en el cual la retribución será igual al doble de la remuneración correspondiente a un día ordinario de trabajo, o proporcional al tiempo laborado si este fuere menor, y para su liquidación se tendrá en cuenta los incrementos de salario de que tratan los artículos 49 y 97 de dicho decreto (si el empleado los está percibiendo).

El disfrute del día de descanso compensatorio o la retribución en dinero, se reconocerán sin perjuicio de la asignación ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo y la remuneración del día de descanso compensatorio se entiende incluida en la asignación mensual.

Así las cosas, frente a su inquietud sobre el reconocimiento y pago de las horas extras por laborar durante toda la semana santa, deberá revisarse los días dominicales y festivos en que prestó su servicio el empleado, y si lo hace de manera ocasional o habitual, a efectos de retribuir en dinero y/u otorgar un día de compensatorio.

Es de advertir que, el día festivo es de descanso, por lo cual no podrá otorgarse un compensatorio para tal día. El empleado tiene derecho a que se le reconozca el compensatorio pero en un día hábil como lo preceptúa la norma, en aras de garantizar el derecho al descanso. El tiempo compensatorio se reconoce por laborar en tiempo extra que supere el número de 50 horas, (Art. 36 decreto 1042 de 1979) o por laborar en dominicales y festivos.

En consecuencia, para el caso de su consulta, como quiera que se trata de un empleado del nivel asistencial grado 03, tendrá derecho al reconocimiento y pago de las horas extras que labore fuera de la jornada laboral de cuarenta y cuatro horas (44) semanales y al disfrute de compensatorios, siempre que cumpla con los requisitos anteriormente señalados, y su liquidación se realizará teniendo en cuenta lo señalado en los artículos del Decreto 1042 sobre el asunto.

Por último, respecto a la viabilidad que la Administración unilateralmente establezca la fecha en la cual se podrá disfrutar de las vacaciones, me permito remitirle concepto [20126000052151](#) de fecha abril 3 de 2012 mediante el cual esta Dirección Jurídica se pronunció sobre el tema en particular.

“...Así mismo, de las normas citadas, se desprende que los jefes de las entidades o en quien se delegue la competencia, tienen la facultad para conceder, aplazar, interrumpir o programar vacaciones colectivas, cuando las necesidades del servicio, así lo indiquen.

En este orden de ideas, siempre que la Administración garantice el disfrute del descanso del empleado, se está dando cumplimiento a la finalidad de las vacaciones. Respecto a la posibilidad de conceder vacaciones de forma unilateral, se considera viable de acuerdo con las facultades señaladas en el artículo 12 del Decreto [1045](#) de 1978.

No obstante lo anterior, y en la medida que las necesidades del servicio así lo permitan, en criterio de esta Dirección, la Administración podrá programar las vacaciones de común acuerdo con los empleados.”

De conformidad con en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo los conceptos, no comprometen la responsabilidad de las entidades que los emiten, ni son de obligatorio cumplimiento y ejecución.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

Directora Jurídica

JFCA/A. Osorio/GCJ 601/2010 206 009423 2

Código: 600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 10:00:49